

Pengaruh Motivasi Kerja Islami dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Amanah Ummah Selama WFH

Siti Ramadani¹, Kholil Nawawi², Syarifah Gustiawati³

¹²³Universitas Ibnu Khaldun Bogor

sitiramadani129@gmail.com¹, kholil@fai.uika-bogor.ac.id², liefah83@gmail.com³

Abstract

The aim of this study is to find out the effect of Islamic Work Motivation and Performance Allowance to Employee Performance in BPRS Amanah Ummah Leuwiliang Bogor while working from home during The Coronavirus Pandemic. The approach of this research was quantitative, which defines a relationship or a measurable effect, making predictions based on reality with the data collected from published reports. The data was collected from questionnaires that have been filled by related respondents which are employees of BPRS Amanah Ummah Leuwiliang Bogor with a sample of 33 respondents by using Slovin's formula sampling techniques. The analysis method of this research is using statistical package for the science (SPSS) application version 25. The results showed that there is a significant effect of Islamic Work Motivation on Work Performance. And there is a significant effect of Performance Allowance on Work Performance. So the conclusion is the higher of Work Motivation and Performance Allowance to employees will increase employees' performance.

Keywords: Islamic work motivation, Performance allowance, Employee performance

PENDAHULUAN

Wabah pandemi COVID-19 yang sudah 2 tahun melanda tanah air mengakibatkan terbatasnya aktivitas harian baik terutama dari sisi muamalah karena harus mematuhi protokol kesehatan yang telah ditentukan oleh pemerintah. Seperti halnya aktifitas pekerjaan, sebagian besar instansi tetap meneruskan penerapan sistem kerja dari rumah (*work from home*/WFH) secara penuh atau dengan kombinasi harus ke kantor beberapa waktu sebagai upaya pencegahan penyebaran rantai COVID-19.

Work from home membuat aktifitas bekerja lebih fleksibel, leluasa dan lebih produktif karena dapat mengelola jadwalnya sendiri serta kenyamanan menyelesaikan tugas dirumah tanpa perlu repot pergi ke tempat kerja dimana hal itu cukup menghemat pengeluaran transportasi pribadi. Seperti halnya pebisnis online yang melakukan pekerjaannya di rumah yang mengandalkan internet dalam pemasarannya, sebelum pandemi, *work from home* sudah jadi bagian dari kegiatan ekonomi mereka.

Namun begitu, *work from home* pastinya menyebabkan perubahan perencanaan, budaya dan struktur organisasi bagi perusahaan. Dimana sebagian besar pelaksanaan aktivitas organisasi dilakukan melalui daring atau

jarak jauh. Disamping itu, sebagian dari pekerja mungkin merasa bekerja dari rumah layaknya bekerja 24 jam dengan tugas *overload*, suasana yang kurang kondusif sebab terganggunya fokus saat bekerja dari rumah, fasilitas kerja tidak selengkap di kantor, dan kesulitan membangun *networking* antar rekan kerja. Hal itu dapat berakibat pada performa kerja menjadi kurang optimal hingga menurunnya motivasi dalam bekerja. Tentu ini pun menjadi persoalan bagi perusahaan dalam mengevaluasi kinerja karyawannya.

Bersumber dari hasil survei *Center for Human Capital Development* (CHCD) PPM Manajemen, bahwa 57 persen responden lebih menyukai bekerja di kantor (*work from office/WFO*) daripada di rumah (*work from home/WFH*). Psikolog sekaligus *Head of Center for Human Capital Development* PPM Manajemen Maharsi Anindyajati menjelaskan alasannya, bekerja di kantor lebih memudahkan koordinasi dan minim gangguan. Dan alasan yang menyukai bekerja dari rumah, karena bekerja di rumah memiliki kesenangan sekaligus tantangan tersendiri. Alasan responden lainnya yaitu fleksibilitas dalam mengatur waktu kerjanya sendiri dan terhindar dari kemacetan.

Penanganan sumber daya manusia sangat bergantung pada tingkat kesadaran manajemen akan pentingnya sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan. Ini dapat diketahui dari penyediaan waktu, biaya dan tenaga antar perusahaan, dan upaya dalam mengorganisir sumber daya manusia yang berbeda antar perusahaan. Manajer atau pemimpin dibutuhkan dalam sumber daya manusia yang efektif agar dapat menemukan cara terbaik dalam meningkatkan kapabilitas orang-orang di lingkungan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Rivai, 2005).

Seiring dengan bertumbuhnya bisnis dan lembaga keuangan Islam yang melaju dari tahun ke tahun, maka sudah semestinya semua kegiatan operasionalnya pun berlandaskan prinsip Islam. Tidak relevan bila manajemen yang dijalankan dalam bisnis Islam masih bersifat bebas yaitu tidak berpegang pada prinsip manapun. Maka sebab itu manajemen berbasis etika dan spiritual dibutuhkan dimana Al-Qur'an dan Hadits menjadi pedoman dalam keseluruhan sistem dalam Islam (Abdullah, 2012).

Terciptanya manusia didunia hanyalah beribadah kepada Tuhan, yang artinya seluruh aktifitas manusia harus mengandung unsur ibadah/spiritual dan berorientasi pada tujuan ukhrawi. Maka manajemen berbasis syariah harus diterapkan dalam mengelola masalah sumber daya organisasi dimana pengelolaannya terdiri dari nilai-nilai Islam yang menyelaraskan keseimbangan berbagai aspek, fisik dan ruhaniyah, dunia dan akhirat, pribadi dan orang lain (Abdullah, 2012).

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Amanah Ummah atau disingkat dengan BPR Syariah Amanah Ummah bertempat di Leuwiliang Kabupaten Bogor yang beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip syariat Islam yang bertujuan diantaranya menumbuhkan ekonomi masyarakat atas dasar syari'ah Islam sebagaimana telah diatur dalam Undang-undang nomor 10 tahun 1998.

Ramadani, Nawawi & Gustiawati (2021) 122

Dilansir pada website amanahummah.co.id (2021), BPRS Amanah Ummah mampu menjaga kinerjanya pada masa pandemi COVID-19 dengan menempati posisi keempat dikelompok BPRS beraset Rp 250 miliar ke atas. Pembiayaan BPRS Amanah Ummah tumbuh 2,72% menjadi Rp 221,82 miliar dengan perolehan DPK Rp 305,48 miliar atau naik 20,35%. Total aset tumbuh 14,39% menjadi Rp 343,39 miliar. Dengan itu, BPRS Amanah Ummah memperoleh penghargaan Platinum Awards sebagai Institusi Syariah dengan predikat "sangat baik selama 10 tahun"

mulai dari tahun 2011 sampai dengan 2020 oleh majalah INFOBANK.

Melihat kinerja yang begitu baik, tentu hal ini dihasilkan dari aspek- aspek yang mempengaruhi kinerja, salah satunya yaitu strategi dalam mengatur sumber daya manusia agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas. Manajemen sumber daya manusia menjadi begitu penting di masa pandemi saat ini, dimana manajer diharuskan untuk cermat dalam mengatur strategi guna memupuk semangat kerja dan loyalitas karyawan kepada perusahaan walaupun bekerja dari rumah agar tujuan yang diharapkan oleh perusahaan tercapai. Salah satu strategi dalam meningkatkan kinerja yaitu dengan cara memotivasi para karyawan dan memberikan tunjangan yang memadai.

Motivasi kerja dalam Islam adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Motivasi kerja dalam Islam, bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardhu lainnya. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam. Allah telah berjanji kepada orang yang beriman dan melakukan pekerjaan yang baik bahwa bagi mereka ampunan Allah dan ganjaran yang besar (QS. 6:9), serta hadist nabi "Barang siapa pada malam hari merasakan kelelahan dari upaya keterampilan kedua tangannya pada siang hari maka pada malam itu ia diampuni oleh Allah" (HR. Ahmad) (Rohman, 2017: 168).

Al-Quran memotivasi setiap muslim bekerja, sebagaimana dalam firman-Nya:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ
بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

"Dan katakanlah, "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan". (QS. At-Taubah, 9:105).

Serupa pada surat Al-Jumu'ah ayat 10, dimana manusia dikehendaki untuk bekerja dan mencari karunia Allah :

فَاِذَا قُضِيَتِ الصَّلٰوةُ فَانْتَشِرُوْا فِى الْاَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللّٰهِ وَاذْكُرُوا اللّٰهَ كَثِيْرًا
لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُوْنَ

"Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung". (QS. Al-Jumu'ah, 62:10).

Pemberian tunjangan atau penghargaan atau imbalan terhadap prestasi yang telah dicapai karyawan itu juga penting. Tindakan ini akan mendorong karyawan tersebut mengulangi prestasinya atau mendorong karyawan untuk terus meningkatkan prestasinya di masa yang akan datang (Kartawan, dkk, 2018: 216). Sebagaimana khalifah Ali ibn Abu Thalib yang berwasiat kepada salah seorang pegawainya:

وَلَا يَكُوْنَنَّ الْمُحْسِنُ وَالْمَسِيءُ عِنْدَكَ بِمَنْزِلَةٍ سَوَاءٍ فَإِنَّ فِىْ ذٰلِكَ تَرْهِيْدًا لِّلْاَهْلِ الْاِحْسَانِ فِى الْاِحْسَانِ
وَتَذَرِيْبًا لِّلْاَهْلِ الْاَسَآءَةِ فِى الْاَسَآءَةِ

“Janganlah engkau perlakukan sama orang yang berbuat baik dan orang yang berbuat buruk karena hal itu akan mendorong orang yang berbuat baik senang menambah kebbaikannya dan sebagai pembelajaran bagi orang yang berbuat buruk” (Sinn, 1984: 93).

TINJAUAN PUSTAKA

Faktor-faktor Motivasi Kerja

Mangkunegara dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan

(2011: 93) mendefinisikan motivasi kerja timbul dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi perusahaan (situation). Motivasi kerja islami adalah kondisi atau energi yang mendorong pegawai yang tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif dan profesional terhadap situasi kerja yang bisa menguatkan motivasi kerja islaminya untuk bekerja secara maksimal. Pekerja harus siap sedia secara mental dan fisik yang artinya pegawai telah siap secara mental, fisik, memahami situasi dan kondisi, serta berusaha keras untuk mencapai target kerja (tujuan utama organisasi).

Motivasi dalam Islam secara terminologi disebut *ad daafi'* atau *ad dawafi'*. Al Kaysi (1998) mengemukakan bahwa pakar ilmu jiwa membagi motivasi atau keinginan diri menjadi dua bagian, yaitu dorongan primer, dan dorongan sekunder. Dorongan primer dinamakan juga motivasi/dorongan dasar atau fitrah atau alamiah yang berupa dorongan/rasa lapar atau haus, dimana rasa ini biasanya timbul dengan sendirinya. Sedangkan dorongan sekunder adalah motivasi/dorongan yang harus diusahakan.

Motivasi sebagai suatu proses seperti yang dijelaskan pada paragraf sebelumnya, merupakan proses pemuasan suatu kebutuhan. Kebutuhan yang

tidak terpenuhi dapat menyebabkan timbulnya perasaan tegang (*tension*). Hal ini membuat orang akan melakukan suatu usaha yang diiringi oleh intensitas, pengarahannya dan keberlanjutan, untuk memenuhi atau memuaskan kebutuhannya. Pada akhirnya *tension* dapat dikurangi (Rohman, 2017: 171)

Tunjangan Kinerja

Hasibuan (2007: 118) berpendapat bahwa tunjangan karyawan (*employee benefit*) adalah pembayaran-pembayaran dan jasa-jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan perusahaan membayar imbalan tersebut secara keseluruhan atau sebagian dengan tujuan agar karyawan mengabdikan hidupnya untuk dalam organisasi jangka panjang.

Menurut Wibowo (2014: 290) tunjangan adalah kompensasi langsung dan tidak langsung yang diterima pegawai berupa uang atau lainnya. Menurut Abdurrahmat Fathoni (2006: 294) tunjangan merupakan bagian dari kompensasi yang dipandang sebagai sistem imbalan. Sistem imbalan terdiri dari dua komponen, yaitu kompensasi langsung berkaitan dengan prestasi kerja,

Kinerja Kerja

Istilah kinerja kerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau pencapaian kerja seseorang yang sebenarnya). Menurut Mangkunegara (2006: 67) kinerja atau prestasi kerja adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai seorang karyawan ketika melakukan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Hasibuan (2001: 34) mengartikan kinerja atau prestasi kerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas yang diberikan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Menurut Mursi dalam Wibisono (2002) kinerja islami adalah suatu pencapaian oleh seseorang ataupun organisasi dalam bekerja dan berusaha dengan menerapkan kaidah-kaidah agama atau prinsip-prinsip ekonomi Islam. Terdapat beberapa dimensi kinerja Islami meliputi:

1. Amanah dalam bekerja yang terdiri atas: profesional, jujur, ibadah dan amal perbuatan; dan
2. Mendalami agama dan profesi terdiri atas: memahami tata nilai agama, dan tekun bekerja.

Menurut Djazuli (2006), Islam mempunyai beberapa unsur dalam melakukan penilaian kinerja suatu kegiatan usaha yaitu:

1. Niat bekerja karena Allah.
2. Dalam bekerja harus memberikan kaidah/norma/syariah secara totalitas,
3. Motivasi bekerja adalah mencari keberuntungan di dunia dan akhirat,

4. Dalam bekerja dituntut penerapan asas efisiensi dan manfaat dengan tetap menjaga kelestarian lingkungan.
5. Mencari keseimbangan antara harta dengan ibadah, dan setelah berhasil dalam bekerja hendaklah bersyukur kepada Allah SWT.

Asyraf A. Rahman dalam Khayaton (2008) mendefinisikan istilah "kerja" dalam Islam bukanlah semata-mata merujuk kepada mencari rezeki untuk menghidupi diri dan keluarga dengan menghabiskan waktu siang maupun malam, dari pagi hingga sore, terus menerus tak kenal lelah, tetapi kerja mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya serta negara.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan yaitu dengan pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif yaitu metode yang menjelaskan hubungan atau pengaruh yang terukur, meramalkan dengan cara melihat realitas serta data yang diperoleh dari laporan-laporan yang sudah dipublish sehingga penulis dapat dengan mudah mengolahnya (Tanjung dan Devi, 2013: 74-75). Penelitian ini berlokasi di BPRS Amanah Ummah Leuwiliang Kabupaten Bogor.

Untuk teknik pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan beberapa instrumen sebagai berikut: Observasi, yaitu suatu pengamatan terhadap objek peneliti. Instrumen ini digunakan untuk mempermudah saat melakukan penelitian sehingga penulis melakukan tahap awal dengan instrumen ini (Sugiyono, 2014). Yang kedua yaitu Kuesioner, dibagikan kepada karyawan BPRS Amanah Ummah dengan menggunakan kuesioner terstruktur dan pertanyaan tertutup. Kuesioner dibagi menjadi dua bagian, yang pertama adalah skrining responden, jenis kelamin, umur, dan masa kerja. Bagian kedua adalah kumpulan pertanyaan sebagai variabel indikator menggunakan skala likert.

Objek penelitian ini adalah karyawan BPRS Amanah Ummah dan populasinya yaitu karyawan dengan kriteria masa kerja minimal selama 2 tahun. Sampel diambil dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Jumlah populasi karyawan BPRS Amanah Ummah yaitu 50 orang. untuk menentukan ukuran sampel dari populasi, peneliti menggunakan rumus Slovin (Sugiyono, 2011: 37), sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{N \cdot e^2 + 1}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran pupulasi

e = tingkat kesalahan (error) yang ditoleransi

Dengan menggunakan e sebesar 10% atau 0,1 maka hasil yang didapatkan yaitu :

$$n = \frac{50}{1+(50)(0.1)^2}$$

$n = 33,33$ dibulatkan menjadi 33 responden.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda. Dengan variabel terikat Kinerja Karyawan (Y), dan 2 variabel bebas yaitu Motivasi Kerja Islami (X_1) dan Tunjangan Kinerja (X_2). Analisis dilakukan dengan bantuan aplikasi *statistical package for the science* (SPSS) 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan dapat diidentifikasi dalam penelitian ini mayoritas responden yaitu berjenis kelamin laki-laki dengan persentase sebesar 66,7% dan perempuan sebesar 33,3%. Dan responden berusia ≤ 30 tahun dengan persentase sebesar 36,5%, dan responden berusia 31 tahun \geq sebesar 64,5%.

Uji Asumsi Klasik Uji

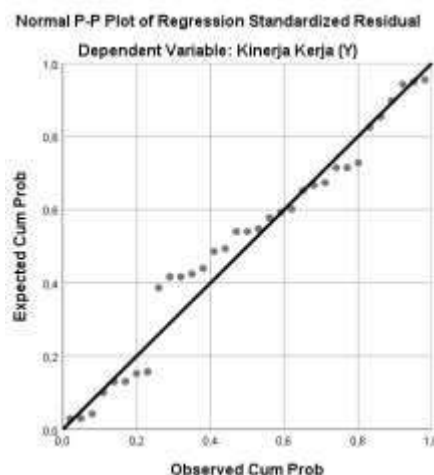
Normalitas

Pengujian ini untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Dibawah ini adalah hasil dari uji normalitas antara variabel Motivasi Kerja Islami (X_1), Tunjangan Kinerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 33 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 1,91527527 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,141 |
| | Positive | ,094 |
| | Negative | -,141 |
| Test Statistic | | ,141 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,094 ^c |

Berdasarkan *output* di atas diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,094 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Pada gambar P-Plot diatas terlihat titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehaingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

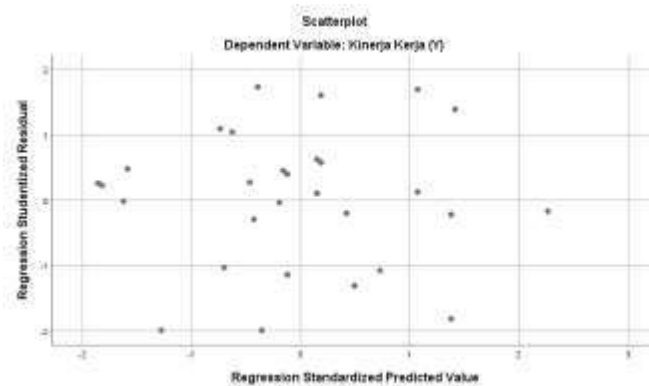
Pengujian ini untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam penelitian ini cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel bebas yaitu ZPRED dengan residual SRESID.

Tabel 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Coefficients^a)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | -1,616 | 1,815 | | -,890 | ,380 |
| Motivasi kerja islami (X1) | -,119 | ,136 | -,237 | -,872 | ,390 |
| Tunjangan Kinerja (X2) | ,298 | ,148 | ,547 | 2,008 | ,054 |

Sumber : Data diolah menggunakan IBM SPSS 25 (2021)

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikasi dari variabel Motivasi Kerja Islami $0,390 > 0,05$ dan variabel Tunjangan Kinerja $0,054 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Data diolah menggunakan IBM SPSS 25 (2021)

Berdasarkan pada grafik scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tidak membentuk sebuah pola, dan menyebar di atas maupun di bawah 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan apakah di dalam sebuah model regresi ada interkorelasi atau kolinearitas antar variabel bebas. Uji ini dilakukan untuk melihat apakah ada keterkaitan antara hubungan yang sempurna antara variabel-variabel independen, jika di dalam pengujian ternyata didapatkan sebuah kesimpulan bahwa antara variabel independent tersebut saling terikat, maka pengujian tidak dapat dilakukan dalam tahapan selanjutnya yang disebabkan oleh tidak dapat ditentukannya koefisien regresi variabel tersebut tidak dapat ditentukan dan juga nilai standar error menjadi tak terhingga. Dengan melihat nilai tolerance sendiri lebih besar 0,10 dan melihat nilai VIF jika nilai kurang dari 10, maka disimpulkan bahwa data yang diuji tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas (Coefficients^a)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 3,991 | 3,114 | | 1,282 | ,210 | | |
| Motivasi kerja islami (X1) | 1,230 | ,234 | 1,042 | 5,268 | ,000 | ,382 | 2,621 |
| Tunjangan (X2) | -,576 | ,255 | -,447 | -2,263 | ,031 | ,382 | 2,621 |

Sumber : Data diolah menggunakan IBM SPSS 25 (2021)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai tolerance variabel Motivasi Kerja Islami dan Tunjangan Kinerja 0,382 lebih besar dari 0,10, serta nilai VIF variabel Motivasi Kerja Islami dan Tunjangan Kinerja 2,261 kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Regresi Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Berganda (Coefficients^a)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardize d Coefficients | t | Sig. |
|----------------------------|-----------------------------|------------|----------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 3,991 | 3,114 | | 1,282 | ,210 |
| Motivasi kerja islami (X1) | 1,230 | ,234 | 1,042 | 5,268 | ,000 |
| Tunjangan (X2) | -,576 | ,255 | -,447 | -2,263 | ,031 |

Sumber : Data diolah menggunakan IBM SPSS 25 (2021)

Berdasarkan pada tabel 4 diperoleh koefisien untuk variabel bebas (X_1) = 1,230 dan (X_2) = -0,576 terhadap variabel terikat (Y) 3,991, sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah: $Y = 3,991 + 1,230 X_1 - 0,576 X_2$.

Pengujian Hipotesa

Pengujian hipotesis untuk menguji hipotesis yang telah dibuat dan melihat seberapa besar pengaruhnya terhadap variabel-variabel yang di uji. Maka menghasilkan output sebagai berikut:

Uji t hitung (Parsial)

Dengan melakukan uji t dapat dilihat variabel bebas yang berpengaruh terhadap variabel terikat dengan cara melihat nilai t hitung dan nilai probabilitas. Dibawah ini adalah hasil dari uji t (Parsial) antara Motivasi Kerja Islami (X_1), dan Tunjangan Kinerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 5. Hasil Uji t (Parsial) (Coefficients^a)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 3,991 | 3,114 | | 1,282 | ,210 |
| Motivasi kerja islami (X1) | 1,230 | ,234 | 1,042 | 5,268 | ,000 |
| Tunjangan (X2) | -,576 | ,255 | -,447 | -2,263 | ,031 |

Sumber : Data diolah menggunakan IBM SPSS 25 (2021)

1. H_0 : Tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Motivasi Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan selama *work from home*
 H_1 : Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Motivasi Kerja Islami dan terhadap Kinerja Karyawan selama *work from home*

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai t tabel dengan signifikansi $0,1/2 = 0,05$ dengan $df = n-k-1$ atau $33-1-1 = 31$ maka diperoleh t tabel sebesar 1,69552. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi Motivasi kerja islami sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga berdasarkan hasil ini maka terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Motivasi Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan.

2. H_0 : Tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Tunjangan terhadap Kinerja Karyawan selama *work from home*
 H_1 : Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Tunjangan dan terhadap Kinerja Karyawan selama *work from home*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi Tunjangan Kinerja sebesar 0,031 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga berdasarkan hasil ini maka terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F (Anova).

Uji F (anova) digunakan untuk menilai adakah perbedaan rata-rata antara kelompok. Hasil akhir dari analisis anova adalah F yang nantinya akan dibandingkan dengan nilai pada F tabel. Dibawah ini adalah hasil dari uji F (anova) antara Motivasi Kerja Islami (X_1), Tunjangan Kinerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 6. Hasil Uji F (Anova)

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 144,857 | 2 | 72,429 | 18,511 | ,000 ^b |
| Residual | 117,385 | 30 | 3,913 | | |
| Total | 262,242 | 32 | | | |

3. H_0 : Tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan secara bersama-sama antara Motivasi Kerja Islami dan Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Karyawan selama *work from home*

H1 : Terdapat pengaruh positif yang signifikan secara bersama-sama antara Motivasi Kerja Islami dan Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Karyawan selama *work from home*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel Motivasi Kerja Islami dan variabel Tunjangan Kinerja sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga berdasarkan hasil ini maka ada pengaruh positif yang signifikan secara Bersama-sama antara Motivasi Kerja Islami dan Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi R^2

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar nilai persentase kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari hasil perhitungan didapatkan nilai koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 7. *Model Summary*

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,743 ^a | ,552 | ,523 | 1,97809 |

Sumber : Data diolah menggunakan IBM SPSS 25 (2021)

Dalam tabel diketahui diketahui nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,552, hal ini dapat disimpulkan bahwa variasi perubahan variabel Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh perubahan variabel bebas Motivasi Kerja Islami (X_1) dan Tunjangan Kinerja (X_2) sebesar 55,2%. Jadi besarnya pengaruh Motivasi Kerja Islami dan Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 55,2%, sedangkan sisanya 44,8% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Motivasi Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan yang dapat dilihat pada uji t bahwa nilai signifikansi Motivasi Kerja Islami sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga berdasarkan hasil ini hipotesis Motivasi Kerja Islami berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan BPRS Amanah Ummah selama *work from home* adalah diterima. Semakin tinggi motivasi kerja para karyawan maka semakin tinggi pula kinerja kerja karyawan yang akan dihasilkan.

2. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Kerja yang dapat dilihat pada uji t bahwa nilai signifikansi Tunjangan Kerja sebesar 0,031 lebih kecil dari 0,05 sehingga berdasarkan hasil

ini hipotesis Tunjangan Kinerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kerja Karyawan BPRS Amanah Ummah selama work from home adalah diterima. Semakin tinggi tunjangan kinerja yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja kerja karyawan yang akan dihasilkan.

3. Terdapat pengaruh positif signifikan secara bersama-sama antara Motivasi Kerja Islami dan Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Karyawan yang dapat dilihat pada uji f bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga berdasarkan hasil ini hipotesis Motivasi Kinerja dan Tunjangan Kinerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan BPRS Amanah Ummah selama work from home adalah diterima.

Saran

1. Bagi BPRS Amanah Ummah. Motivasi bekerja para karyawan adalah penting dan perlu perhatian khusus, begitupun pemberian tunjangan harus dijaga agar selalu diberikan dan tepat waktu yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja secara giat dan berkomitmen bekerja kepada perusahaan. Karena motivasi dan tunjangan merupakan sarana yang dapat menambah semangat dalam bekerja para karyawan dan hal itu berdampak positif bagi perusahaan dimana kinerja kerja yang meningkat menghasilkan profit yang juga meningkat.

2. Bagi peneliti selanjutnya. Diharapkan penelitian ini mampu menjadi salah satu referensi dan peneliti selanjutnya dapat mengembangkan atau menambah variabel-variabel lain sehubungan dengan kinerja kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

----- AL-QUR'AN

Abdullah, M.R. (2012). *Manajemen Berbasis Syariah*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.

Al Kaysi, Marwan Ibrahim. (1998). *Ad Daafi'iyatu al Nafsiyatu fi al 'Aqidatu al*.

Djazuli, A. (2006). Pengaruh EPS, ROI, dan ROE Terhadap Perubahan Harga Saham Pada Perusahaan Sektor Manufaktur Pada Bursa Efek Jakarta (BIJ). *Fordema*, 6(1): 51-62.

Hafidhuddin, D. (2003). *Manajemen Syariah Dalam Praktik*. Gema Insani. Depok

Hardana, A. (2015). Manajemen Sumber Daya Insani. *Al-Masharif: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Keislaman*, 3(1), 115-126.

Hasibuan, Malayu S. P. (2007). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

_____. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Bumi Aksa.

- Kartawan, K., Marlina, L., & Susanto, A. (2018). *Manajemen Sumberdaya Insani*. Hasil Reviewer.
- Karunia, A. M. (2020). *Survei CHCD: Responden Lebih Suka Kerja di Kantor karena Minim Gangguan*. Jakarta: Kompas. Tersedia pada <http://money.kompas.com/read/2020/11/13/055944826/survei-chcd-responden-lebih-suka-kerja-di-kantor-karena-minim-gangguan/>, diakses pada mei 2021.
- Khayatun. (2008). *Etos Kerja Dalam Islam*. Majalah Rutin DKSI-IPB. Laa
- Maisyir. (2017). Vol 6, Nomor 2.
- Lailan, I., & Hamdani, I. Dkk. Tingkat Kesadaran Terhadap Pelaksanaan Zakat Profesi (Studi Kasus Universitas Ibn Khaldun Bogor).
- Maharani, D. (2019). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka. *Dinamika Governance: Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 9 (2). *Dinamika Governance: Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 9(2), 101-110.
- Nengsih, T. A., Bertrand, F., Maumy-Bertrand, M., & Meyer, N. (2019). Determining the number of components in PLS regression on incomplete data set. *Statistical Applications in Genetics and Molecular Biology*, November. <https://doi.org/10.1515/sagmb-2018-0059>
- Nengsih, T. A., Nofrianto, N., Rosmanidar, E., & Uriawan, W. (2021). Corporate Social Responsibility on Image and Trust of Bank Syariah Mandiri. *Al-Iqtishad: Jurnal Ilmu Ekonomi Syariah*, 13(1), 151–170. <https://doi.org/10.15408/aiq.v13i1.18347>
- Asad, A. (2021). From Bureaucratic-Centralism Management to School Based Management: Managing Human Resources in the Management of Education Program. *Indonesian Research Journal in Education [IRJE]*, 5(1), 201–225. <https://doi.org/10.22437/irje.v5i1.12947>
- Usdeldi, Nasir, M. R., & Ahsan, M. (2021). Meta Synthesis of GCG, SSB, and CSR On Islamic banking, performance and financial innovations. *Iqtishadia*, 14(1), 1–25. https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=ejlQBwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR7&dq=islamic+economics&ots=3S7cdvFBox&sig=FmbOIiOg3DIqJettaNLcung_d2U
- Rosmanidar, E., Hadi, A. A. Al, & Ahsan, M. (2021). Islamic Banking Performance Measurement: a Conceptual Review of Two Decades. *International Journal of Islamic Banking and Finance Research*, 5(1), 16–33. <https://doi.org/10.46281/ijibfr.v5i1.1056>
- Mangkunegara, A. A. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Nisa, H. A. A. (2016). Pengaruh Imbalan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan BPR Syariah Amanah Ummah Kecamatan Leuwiliang Kabupaten Bogor.
- Rivai, Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rohman, A., & EI, M. (2017). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Insani* (Vol. 63). Duta Media Publishing.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta : Bandung.

- _____ (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta, Bandung. Wibowo.
- (2014). *Manajemen Kinerja. Edisi Keempat*. Jakarta : Rajawali Pers.
- _____ (2014). *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi 1-2. Jakarta : Rajawali Pers.
- Wibisono, C. (2002). Pengaruh Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Industri Manufaktur di Batamindo. Disertasi: Univesitas Airlangga Surabaya.
- <http://amananhummah.co.id/rating-institusi-keuangan-syariah-2021/>, diakses pada oktober 2021.